Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 67 del 20 marzo 2002 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

PARTE PRIMA **Roma - Mercoledì, 20 marzo 2002** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 50

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il primo biennio economico 1998-1999.

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il secondo biennio economico 2000-2001.

S O M M A R I O

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il primo biennio economico 1998-1999.

A seguito del parere favorevole espresso dal Comitato di Settore in data 6 novembre 2001 sull'ipotesi di contratto relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, vista la nota n. 170/CL del 13 febbraio 2002 con la quale la Corte dei Conti ha deliberato di riferire al Parlamento, permanendo profili di problematicità sulla portata complessiva delle predette ipotesi di accordo, visto comunque l'invito formulato in data 19 febbraio 2002 dal Comitato di Settore a procedere alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro, il giorno 21 febbraio 2002, alle ore 12, ha avuto luogo l'incontro tra:

Per l'Aran,
nella persona del Presidente, avv. Guido Fantoni

Per le OO.SS: di categoria		**Per le Confederazioni**	
CGIL/Snur	firmato	CGIL	firmato
CISL Ricerca	firmato	CISL	firmato
UIL PA	firmato	UIL	firmato
Usi Rdb Ricerca	firmato	RDB	firmato
Uniri (Anpri/EPR-CIDA Ricerca)	firmato	CIDA	firmato

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 1998-2001 e il biennio economico 1998-1999.

TITOLO I

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il primo biennio economico 1998-1999

PARTE PRIMA

TITOLO I

CAPO I - Disposizioni generali

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti amministrativi, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art.7 del CCN quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 2 giugno 1998 e successive modifiche ed integrazioni.

2. Il presente CCNL comprende una disciplina comune per tutto il personale, ferma restando l'applicazione dell'art. 40, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e, pertanto, la previsione di istituti specifici che richiedano una disciplina distinta.

3. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto o Ente o Istituzione di destinazione.

4. Il riferimento alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui al comma 1 è riportato nel testo del presente contratto come Enti.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 1999 per la parte economica (I Biennio).

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione del presente CCNL, salvo diversa prescrizione del contratto. La stipula s'intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 165/2001.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dagli Enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il primo mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità nelle misure e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell' art. 48 del D. Lgs. n. 165/2001.

7. In sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 - Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente contratto, le disposizioni di legge e le normative dell'Unione Europea.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale é richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) livello e profilo di assunzione, livello retributivo iniziale;
   d) durata del periodo di prova;
   e) sede di prima destinazione;
   f) causale, tra quelle indicate nell'art. 20, e termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. In caso di assunzione a tempo parziale, ai sensi dell'art. 19, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui allo stesso art. 19.

5. L'Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare entro 30 giorni la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso, fatte salve le norme di semplificazione amministrativa e di autocertificazione. Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 8, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, l'Ente comunica di non poter dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Nelle ipotesi nelle quali è prevista la riammissione in servizio ai sensi dell'art. 13 del DPR 411/76, il rapporto di lavoro si instaura nuovamente a seguito della stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro, con salvaguardia del livello e profilo acquisiti, nonché della corrispondente retribuzione (ivi compresa la progressione economica) o, per i ricercatori e tecnologi, della posizione stipendiale corrispondente all'anzianità maturata e/o riconosciuta all'atto della cessazione dell'impiego.

Art. 4 - Periodo di prova

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi per i livelli IX e VIII, e di sei mesi per i livelli VII, VI, V, IV, III, II e I.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto fatta salva diversa, motivata determinazione dell'Ente, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma

3. In tale periodo al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art.18.

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dai regolamenti vigenti.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

10. Il dipendente proveniente dallo stesso Ente durante il periodo di prova, che in tal caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito al livello e profilo di provenienza.

11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso gli Enti del comparto, vincitore di concorso presso altro Ente o altra amministrazione italiana o degli altri stati membri dell'unione europea che consentono l'accesso di cittadini italiani, o presso le istituzioni dell'Unione europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

12. Durante il periodo di prova l'Ente adotta, ove necessarie, iniziative per la formazione del personale neoassunto. Il dipendente può essere destinato in successione di tempo a più attività o servizi, ferma restando la sua utilizzazione nelle attività proprie del profilo e livello professionali di appartenenza.

13. Il periodo di prova di cui al comma 1 è dimezzato nel caso in cui il vincitore di concorso, assunto a tempo indeterminato, presti servizio, nel medesimo Ente, senza interruzione, da almeno 12 mesi nel medesimo profilo e livello pari o superiori con contratto a tempo determinato.

CAPO II – STRUTTURA E FUNZIONALITÀ DEL RAPPORTO

Art. 5 - Mense e servizi sostitutivi

1. Per il personale che osserva un orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali si applica il primo comma dell'art. 11 del DPR 509/79. Ove non sia funzionante un adeguato servizio mensa, sono attivate convenzioni per la utilizzazione dei buoni pasto.

2. Il buono pasto, nei limiti di un valore pari a lire novemila a carico dell'Ente, viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa.

3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto.

4. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino ad un massimo pari all'ammontare di cui al predetto comma 2.

5. I competenti organi di ciascun Ente controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste dal presente articolo.

6. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascun Ente, secondo le modalità stabilite dall'Ente stesso, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al presente articolo. Al personale dei livelli III – I la consegna dei buoni pasto avviene sulla base di apposite dichiarazioni del dipendente di effettuare l'orario di lavoro di cui al comma 2.

7. I dipendenti in posizione di comando o distacco che si trovano nelle condizioni di cui al precedente comma 1, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall' Ente ove prestano servizio. I dipendenti degli Enti che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente contratto.

8. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

9. La mancata fruizione dei servizi di cui al presente articolo - ove esistenti - non comporta in ogni caso la corresponsione di compensi sostitutivi.

10. L'intervallo giornaliero per la fruizione del pasto non è computabile in alcun caso nell'orario di lavoro e non può essere inferiore a trenta minuti.

11. In alternativa alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere presso i singoli Enti.

Art. 6 - Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle collegate ad effettive prestazioni di servizio.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neoassunti hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito delle assenze e permessi retribuiti di cui all’art. 8 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, su richiesta del dipendente, previa autorizzazione, tenuto conto delle esigenze di servizio.

10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti o della programmazione delle ferie, in relazione alle richieste del dipendente, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie può chiedere di prestare servizio, ove possibile, presso altra struttura, previo assenso del responsabile, ferme restando le mansioni del profilo e livello professionali di appartenenza. Si fa salvo quanto previsto dall'art. 59.

11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il 31 agosto dell'anno successivo.

13. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'Ente, per gli accertamenti del caso, producendo la relativa documentazione sanitaria.

14. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie può avvenire anche in deroga ai termini di cui al comma 12.

15. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

16. Al personale che presenti i requisiti previsti dall'articolo 5, comma 1, delle legge 724/94, spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 230/95.

Art.7 - Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dipendente è fissato in numero pari a quello delle domeniche presenti nell'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito entro la settimana successiva, nel giorno concordato con il responsabile della struttura.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. Restano ferme le particolari disposizioni contenute nelle intese con le confessioni religiose diverse dalla cattolica.

Art. 8 - Assenze e permessi retribuiti

1. Il dipendente, sulla base di apposita autocertificazione o documentazione, da presentare con comunicazione tempestiva, può assentarsi nei seguenti casi:
    - documentata grave infermità, ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, fatto salvo quanto previsto in alternativa dallo stesso comma 1, ultimo periodo: giorni tre all’anno;
    - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
    - lutti per decesso del coniuge, parenti entro il secondo grado o affini entro il primo grado o convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica: giorni tre per evento;
    - nascita dei figli o gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati anche mediante autocertificazione: giorni 3 all’anno. Il dipendente, in alternativa, può fruire di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato. Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze dei commi 1 e 2 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l’intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e quelli legati all’effettiva prestazione.

5. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato ed integrato dagli articoli 19 e 20 della legge n. 53/2000, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità.

6. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni normative.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n.266, nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli Enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 9 - Congedi parentali

1. Al personale dipendente si applicano le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001 a norma dell'art. 15 della legge n. 53/2000 ed in particolare l'art. 1, comma 2, dello stesso D. Lgs. n. 151.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. Lgs. n. 151/2001 e nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto legislativo, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di trattamento economico accessorio fisse e ricorrenti, nonché il salario di produttività.

3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

4. Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino, nel caso previsto dall'art. 47, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed in alternativa ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 4.

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 10 - Congedi per eventi e cause particolari

1. Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 3 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli articoli 17 e 18.

Art. 11 - Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso Ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale dei diversi profili in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative, fatte salve diverse, motivate ragioni che abbiano impedito la presentazione della domanda entro il predetto termine.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'Ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
   a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
   b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'Ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi, tenendo conto, comunque, dell'inizio delle attività formative.
7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 17 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 18.

Art. 12 - Aspettativa per motivi personali

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi.

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.

3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

Art. 13 - Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art. 14 - Altre aspettative

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per volontariato e per mandato sindacale restano disciplinate dalle vigenti disposizioni.

2. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 15 – Altre disposizioni in materia di aspettative

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui al D. Lgs. n. 151/2001.

2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per gli stessi motivi, può riprendere servizio di propria iniziativa. Il dipendente in aspettativa sindacale può comunque riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art. 16 - Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'Ente - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio presso ciascun Ente all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
   a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
   b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
   c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 8.

Art. 17 - Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti a terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

4. Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Ente procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'inidoneità a svolgere proficuo lavoro. Per detti periodi di assenza non compete alcun trattamento retributivo.

5. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui , a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 4, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

6. Qualora si è certi, invece, che il dipendente può essere impiegato in mansioni di profilo e/o livello diverso, o in mansioni di profilo e/o livello immediatamente inferiore, l'Ente provvede alla mobilità, a richiesta del dipendente. Nel caso in cui il mantenimento in servizio abbia luogo per mansioni di profilo e/o livello immediatamente inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detto profilo e/o livello, integrata da un assegno ad personam pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.

7. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

9. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:
   a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, che non sia fisso o ricorrente o con carattere di generalità per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio di produttività e fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario.
   b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
   c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1

10. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque, ove fissato, all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare il certificato medico - con l'indicazione della sola prognosi - attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

11. L'Ente può disporre il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

12. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Ente, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

13. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Ente, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Ente, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Ente, al fine di consentirgli un'eventuale azione di risarcimento nei confronti del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni dallo stesso Ente corrisposte, durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

15. Il computo delle assenze per le cause di cui al comma 3 va effettuato con le modalità stabilite dallo stesso comma 3 dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art.18 – Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 17, comma 9, lettera a).

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 17, comma 9, lettera a), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le disposizioni di cui al DPR n. 411/1976 ed al DPR n. 509/1979 per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

4. Nell'ipotesi in cui l'assenza si protragga oltre i periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, l'Ente può valutare l'opportunità, in base alle proprie esigenze organizzative, di non considerare automaticamente risolto il rapporto di lavoro del dipendente, fermo restando che tale ulteriore periodo non è valutabile ai fini giuridici ed economici.

5. Trova applicazione l'art. 17, comma 3, in materia di assenze dovute a terapie invalidanti.

Art. 18 bis - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
   a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 17, comma 9; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
   b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
   c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a mansioni dello stesso livello di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 15 del presente contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'Ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

CAPO III – PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Art. 19 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Gli Enti, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti e, in particolare, del D. Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 100/2001, possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale, o viceversa, secondo le tipologie indicate dal comma 6.

2. Gli Enti nelle percentuali di cui alla legge n.488/1999, art.20, comma 1, lettera f), possono assumere personale a tempo parziale e comunque entro i limiti delle risorse destinate al trattamento economico relativo.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili professionali che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione e di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale o si riferiscano ad attività di particolare caratterizzazione preventivamente individuate dagli enti. Tale esclusione non opera nei confronti del personale che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni o vi rinunci. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dai singoli Enti che ne informano preventivamente le organizzazioni sindacali.

5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati in posti a tempo parziale ai sensi del comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.

6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 58, comma 1, il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento dell'attività degli Enti nelle ore pomeridiane, sulla base delle seguenti tipologie:
   a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
   b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno);
   c) con combinazione delle due modalità indicate nelle precedenti lettere a) e b).

7. Relativamente agli istituti normativi previsti dal presente contratto collettivo, non specificamente trattati nel presente articolo, al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

8. Al personale interessato è consentito, previa comunicazione agli Enti, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali degli Enti medesimi, ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

9. Il trattamento economico anche accessorio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è proporzionale alla prestazione lavorativa. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 6; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale o viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui al comma 6. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6 comma 1, del D. Lgs. n. 61/2000. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purchè vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000.

12. L'Ente è tenuto a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa; in mancanza di risposta negativa entro il termine suddetto, la domanda si intende accolta. L'Ente, entro il predetto termine, può, sempre con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione ai compiti ed alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

13. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

14. Nel solo caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario di lavoro normale. Trova applicazione, in particolare, l'art. 3, commi 5 e 8, del D. Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 100/2001.

15. Le forme di lavoro supplementare sono disciplinate dagli articoli 1 e 3 del D.Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 100/2001. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti gli adattamenti della disciplina in relazione alle specifiche esigenze dei singoli Enti ed alla disponibilità delle risorse. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite in misura pari a quella stabilita per le ore di lavoro straordinario ed i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 10% medio in ragione di anno della durata di lavoro a tempo parziale. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

16. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

17. Fermo restando quanto previsto dal comma 13, gli Enti possono autonomamente determinare, nei modi previsti dai rispettivi ordinamenti, i termini per la presentazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la decorrenza e la durata della trasformazione del rapporto, i criteri di priorità e la percentuale delle assunzioni a tempo parziale, fatto salvo il limite massimo di cui al comma 2. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali rappresentative di cui all’art. 40; i criteri generali per soddisfare le domande di trasformazione del personale a tempo pieno, prioritariamente rispetto alle nuove assunzioni, sono oggetto di contrattazione integrativa.

Art. 20 - Assunzioni a tempo determinato

1. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di assunzione a tempo determinato, ivi comprese quelle relative ai contratti di cui al D. Lgs. n. 19/1999.

2. A tutto il personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
   a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
   b) in caso di assenza per malattia o infortunio, si applicano gli artt. 17 e 18. I periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 9 dell'art. 17, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 17;
   c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 8, comma 2 ovvero in caso di lutto o grave infermità ai sensi dell’art. 8, comma 1;
   d) in alternativa a quanto previsto ai commi a) e c), ai dipendenti assunti ai sensi del comma 3, per una durata pari almeno ad un anno, si applica la disciplina delle ferie, dei permessi retribuiti e dei permessi brevi di cui agli artt. 6, 8 e 50.

3. Il servizio prestato a tempo determinato è titolo valutabile ai fini della formazione delle graduatorie relative alle procedure concorsuali per l’assunzione a tempo determinato o indeterminato.

CAPO IV – FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 – Telelavoro

1. Gli Enti potranno realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 23 marzo 2000, ivi compreso il sistema di relazioni sindacali previsto dall'accordo stesso.

2. La contrattazione integrativa potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specifiche esigenze degli Enti e dei lavoratori interessati e in particolare le materie di cui all'art.3, comma 5, dell'accordo quadro sopracitato.

Art. 22 – Lavoro interinale

1. Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, gli Enti, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario, previste dallo stesso D. Lgs. n. 165/2001, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo potrà essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico, ovvero per prestazioni lavorative riconducibili ai profili di ausiliario.

3. Gli Enti possono utilizzare lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, secondo la disciplina del presente contratto, senza superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso gli stessi Enti; tale percentuale è arrotondata, in caso di frazione, all'unità superiore.

4. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'Ente, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative degli Enti, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.

5. Gli Enti provvedono alla tempestiva informazione e consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 40, comma 2, lettera a) sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dai contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza gli Enti forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

6. I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'Ente utilizzatore, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art. 10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti. I lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

7. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, gli Enti forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art. 40, comma 2, lettera a), e all'ARAN informazioni sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.

Art. 22 bis – Forme contrattuali flessibili di lavoro

1. In coerenza con le proprie esigenze istituzionali ed in un quadro di trasparenza gestionale, gli Enti perseguiranno l'obiettivo della maggiore possibile razionalizzazione dell'uso degli istituti di flessibilità del lavoro di cui all'art. 36, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 con riferimento ai fini, ai contenuti ed alle modalità di applicazione di ciascun istituto.

2. Possono essere attivate, anche a richiesta dei soggetti sindacali di cui all'art. 40, comma 2, lettera a), forme di monitoraggio e proposta sull'utilizzo degli istituti di flessibilità assicurando, a tal fine, la programmazione di due incontri ogni anno.

CAPO V – ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.23- Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli artt. 17, 18, 27 e 28 del presente contratto, ha luogo:
   a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza;
   b) per dimissioni volontarie del dipendente;
   c) per decesso del dipendente.

Art. 24 - Obblighi delle parti

1. In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'Ente.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'Ente, quest'ultimo è tenuto a specificarne, per iscritto contestualmente la motivazione.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera a) dell'art. 23, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista. Nell'ipotesi di cui all'art.23 al comma 1, lettera c), l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c.

Art. 25 - Recesso con preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

   anni di servizio e mesi di preavviso

   fino a 5 anni: 2 mesi
   oltre 5 e fino a 10 anni: 3 mesi
   oltre 10 anni: 4 mesi

2. In caso di dimissioni volontarie del dipendente i termini di preavviso sono ridotti della metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'Ente ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

6. Il periodo di preavviso è computato a tutti gli effetti nella anzianità lavorativa.

7. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

CAPO VI – NORME DISCIPLINARI

Art. 26 - Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di collaborare con impegno e responsabilità alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'Ente, come definiti dalla programmazione scientifica e tecnologica e secondo gli assetti organizzativi propri dell'Ente stesso, rispettando i principi di buon andamento e imparzialità delle attività da svolgere ed anteponendo il rispetto della legge e l'interesse dell'Ente agli interessi privati propri ed altrui.

2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza, da un lato, di garantire la migliore qualità del servizio e, dall'altro, di salvaguardare, nel quadro della richiamata programmazione scientifica e tecnologica, l'autonomia nello svolgimento dell'attività di ricerca singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, il dipendente deve in particolare:
   a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le determinazioni assunte dagli Enti per la realizzazione dei compiti istituzionali e per la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
   b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990 n. 241;
   c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
   d) nei rapporti con l'utente, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Ente nonchè attuare le disposizioni dell'Ente in ordine alla legge 4 gennaio 1968 n. 15 e successive modificazioni in tema di autocertificazione;
   e) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, salvo quanto previsto dall'art. 58, comma 2;
   f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali, con gli utenti ed i terzi una condotta informata a principi di correttezza, ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
   g) non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio o all'attività di ricerca e progettazione (fatto salvo, comunque, quanto previsto dall'art. 60, comma 5), rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti, e nei periodi di assenza per malattia o infortunio non svolgere attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
   h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione, salvo quanto previsto, in funzione dell'autonomia della ricerca, dall'art. 60, comma 1. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
k) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali, tenuto conto, peraltro, di quanto previsto dagli articoli 58, comma 4, e 60, comma 1;
l) non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali delle amministrazioni da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate dal soggetto competente o ne abbiano titolo, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
n) comunicare agli Enti la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
o) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti degli Enti che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri.

Art. 27 - Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 20 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
   a) rimprovero verbale;
   b) rimprovero scritto (censura);
   c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
   d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
   e) licenziamento con preavviso;
   f) licenziamento senza preavviso.

2. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi dell'art. 2, lettera, n. 6, della legge 421/92 e dall'art. 7, comma 2 del D. Lgs. 165/2001.

3. Gli Enti, salvo il caso del rimprovero verbale, non possono adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza aver prima contestato l'addebito e senza aver sentito, a sua difesa, il dipendente eventualmente assistito da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione va effettuata in forma scritta entro e non oltre i 20 giorni da quando l'ufficio istruttore individuato dagli Enti sia venuto a conoscenza del fatto.

4. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

5. Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2 dello stesso art. 55, comunica all'ufficio competente il fatto da contestare al dipendente. Il responsabile della struttura deve effettuare la comunicazione, con atto formale, entro e non oltre i 20 giorni da quando abbia avuto conoscenza del fatto.

6. Al dipendente o su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile nelle ipotesi di cui al comma 1 lettere c) e d), può essere ridotta di un terzo, ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione nè il tentativo di conciliazione.

10. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. Del pari, non si tiene conto del rimprovero verbale se non seguito, entro i predetti due anni, da rimprovero scritto (censura) in relazione ad un comportamento reiterato già oggetto dello stesso rimprovero verbale.

11. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

12. Il dipendente può impugnare in sede arbitrale la sanzione disciplinare irrogata entro 20 giorni dalla notifica del provvedimento.

13. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'accordo quadro sottoscritto il 23.1.2001, in materia di arbitrato e conciliazione.

Art. 28 - Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
    a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
    b) rilevanza degli obblighi violati;
    c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
    d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente, agli utenti o a terzi e del disservizio determinato;
    e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
    f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro;

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata nel rispetto della dignità personale del dipendente per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. Le sanzioni disciplinari, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applicano, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:
    a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
    b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti, gli utenti o i terzi;
    c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nello svolgimento dell'attività di ricerca, fatto salvo, peraltro, quanto previsto dall'art. 60, comma 1, o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
    d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;
    e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nei limiti previsti dall'art. 6 della legge n. 300/70;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, laddove previsti;
g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricomprese specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente, per gli utenti o per terzi;
h) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato nel bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
   a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
   b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
   c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;
   d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;
   e) testimonianza falsa o reticente nell'ambito di procedimenti disciplinari;
   f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
   g) responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, utenti o terzi;
   h) manifestazioni denigratorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n.300 del 1970;
   i) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
   j) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente, agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, quali:
   a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dal comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
c) rifiuto espresso e reiterato al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;
e) persistente insufficiente rendimento fatto salvo quanto previsto dall'art. 46, comma 1, ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell' adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro, laddove previsti;
f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali:
   a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi;
   b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
   c) condanna passata in giudicato:
      c1) per i delitti di cui all'art. 58, comma 1, lettere a), b), c), d), e) del D. Lgs. n. 267/2000;
      c2) per gravi delitti commessi in servizio;
   d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 27, comma 3 deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Ente venga a conoscenza di fatti che possano dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall' art. 27, comma 3, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 90 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva. Trova applicazione l'art. 5, comma 4, della legge n. 97/2001.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2, comma 2. Tale forma di pubblicità è

tassativa e non può essere sostituita da altre. Il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Art. 29 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, per motivate ragioni di opportunità, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 30 - Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale

1. Trova applicazione la legge 27 marzo 2001, n. 97.

2. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale , qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 28, commi 6 e 7.

4. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 2, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 3.

5. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall' art. 58, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

6. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 28, commi 8 e 9.

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un' indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e l' assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

8. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

9. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

CAPO VII

Art. 31 – Semplificazione amministrativa e tutela della privacy

1. Gli enti sono tenute a compiere gli atti formali necessari per eliminare fiscalità burocratiche che possano aggravare l’adempimento degli obblighi dei dipendenti, nonché per dare completa attuazione alle vigenti disposizioni in materia di semplificazione amministrativa e autocertificazione.

2. Gli enti sono tenute, altresì, alla tutela della privacy del dipendente, secondo le disposizioni vigenti, in particolare per quanto concerne le certificazioni mediche e l’accesso ai fascicoli personali.

CAPO VIII

Art. 32 - Mobilità verso enti del comparto o altre amministrazioni

1. Il dipendente che richieda il trasferimento ad altro Ente del comparto o ad altra Amministrazione che abbiano dato il proprio assenso deve chiedere il nulla-osta all’Ente di appartenenza. Decorsi 60 giorni dalla richiesta, l’assenso si intende rilasciato. L’eventuale diniego deve essere adeguatamente motivato.

Art. 32 bis - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza in base alla normativa vigente ad altri enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'Ente interessato comunica a tutti gli enti del comparto aventi sede in ambito provinciale o anche interprovinciale l'elenco del personale in eccedenza distinto per profilo e livello richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001, aventi sempre sede in ambito regionale, al fine di verificare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, corrispondenti per profilo e livello, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori dichiarati in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, anche con la specificazione delle eventuali priorità; l'Ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, si forma una graduatoria sulla base di criteri definiti dagli enti che tengano conto degli elementi qui di seguito elencati in ordine non prioritario e di cui gli enti stessi forniranno alle OO.SS. rappresentative di cui all'art. 40 informazione preventiva:
   a) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di componenti;
   b) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
   c) situazione personale del lavoratore portatore di handicap in gravi condizioni psico-fisiche;
   d) particolari condizioni di salute del lavoratore e dei familiari.

5. Gli enti datori di lavoro attivano nei confronti del personale messo in disponibilità le iniziative di incentivazione, formazione e riqualificazione utili per favorirne la ricollocazione, nell'ambito delle risorse e dei piani formativi degli enti stessi.

TITOLO III - RELAZIONI SINDACALI

ART. 33 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità degli enti e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con

l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con quello di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività di ricerca scientifica e tecnologica e dei servizi istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali, nonché per il sostegno ai processi innovatori in atto.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali, oltre che a livello nazionale, si articola nei seguenti modelli relazionali, a livello di singolo ente:
    a) contrattazione collettiva integrativa, tra i soggetti e sulle materie, i tempi e le modalità indicate dal presente contratto;
    b) informazione;
    c) concertazione;
    d) consultazione;
    e) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 34 - Contrattazione integrativa collettiva

1. Gli enti attivano, ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli indicati dalla richiamata disposizione legislativa, nonché dal successivo comma 5.

2. La contrattazione integrativa è finalizzata alla valorizzazione dell'autonomia progettuale e operativa dei singoli enti, nonché al miglioramento della qualità dei servizi istituzionali anche attraverso il coinvolgimento, con le diverse modalità previste, dei sindacati rappresentativi e delle R.S.U nella elaborazione e attuazione dei programmi di innovazione organizzativa, ristrutturazione, riqualificazione e incentivazione.

3. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:
    a) criteri generali relativi alle forme di incentivazione del personale dal IV al IX livello, in relazione a obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con particolare riferimento a :
        a1) criteri generali di distribuzione della quota di risorse destinate ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ai progetti e programmi e tra i gruppi e i singoli;
        a2) criteri generali di scelta del personale da adibire ai progetti, in modo funzionale alle priorità organizzative e al miglioramento del servizio.

b) criteri generali per la corresponsione dei compensi del personale dal IV al IX livello con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, assunzione di specifiche responsabilità, possesso di titoli professionali specifici, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge, secondo quanto previsto per ciascuna situazione negli articoli di riferimento del presente CCNL;
c) linee di indirizzo e programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, volti ad adeguarne la professionalità ai processi di innovazione;
d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
e) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;
f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
g) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
h) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, a integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel presente CCNL;
i) criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
j) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
k) forme di copertura assicurativa delle attrezzature utilizzate nel telelavoro e dell'uso delle stesse;
l) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
m) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 8 comma 1 del CCNL 5 marzo 1998 (Area della Dirigenza e delle relative specifiche tipologie professionali);
n) criteri generali di priorità per il trasferimento, a domanda, da una sede ad altra dello stesso Ente, limitatamente agli enti articolati per aree geografiche di ricerca ovvero con più sedi periferiche autonome in Comuni diversi;
o) definizione dei casi che richiedono la deroga, in via eccezionale, per le attività connesse agli organi collegiali e dei vertici dirigenziali, dal limite individuale massimo di 200 ore annue di lavoro straordinario;
p) criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti.

4. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati nel precedente articolo 33, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino a un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 3, lettere d), e), h), l), n), nonché relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori. In tal caso verrà data informazione alle OO.SS.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascun Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 35 – Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. L'Ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'articolo 40 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi integrativi sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedenti contratti.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'Ente. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. Gli Enti sono tenuti a trasmettere all'A.Ra.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. I contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL del 7 ottobre 1996 (quadriennio 94/97) e del CCNL del 5 marzo 1998 (quadriennio 94/97) conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascun Ente del contratto collettivo integrativo di cui al presente articolo, fatta salva la diversa quantificazione delle risorse previste dal presente CCNL.

Art. 36 - Contrattazione a livello locale

1. Il livello locale di contrattazione riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali degli Enti, la struttura centrale, le aree di ricerca laddove esistenti, ovvero le sedi locali, escluse le strutture che costituiscono mere diramazioni territoriali. La contrattazione a livello locale si svolge, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di materie con la contrattazione collettiva nazionale ed integrativa di Ente, sulle seguenti materie:
    a) criteri per l'attuazione di iniziative addestrative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche;
    b) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
    c) modalità attuative dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa collettiva di Ente, ove necessario per le caratteristiche peculiari locali.

2. I contratti sottoscritti in sede locale non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, nonché dalla contrattazione integrativa di Ente, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.
3. Nel rispetto dei principi di cui al precedente comma 2, possono essere oggetto di contrattazione in sede locale altre questioni che a tale sede siano demandate, senza duplicazioni o sovrapposizioni, dalla contrattazione collettiva integrativa nelle materie indicate nell'art. 34.

Art. 37 – Informazione

1. L'informazione si propone di basare sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli, i comportamenti delle parti.

2. Ciascun Ente fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'articolo 41 in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

3. Gli enti sono tenuti a fornire un'informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente la documentazione necessaria, sulle seguenti materie:
    a) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;
    b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro laddove previsti e delle dotazioni organiche;

c) verifica periodica della produttività delle strutture;
d) stato dell'occupazione anche a tempo determinato e parziale;
e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue modifiche;
g) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;
h) adozione di forme di lavoro flessibili, di cui all'art. 36, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001;
i) bilancio preventivo e consuntivo.
j) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nei rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
k) modalità e cadenze delle verifiche ai fini del passaggio dei ricercatori e tecnologi dalla posizione stipendiale in godimento a quella immediatamente successiva.

4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva e ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:
   a) attuazione dei programmi di formazione del personale;
   b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
   c) andamento generale della mobilità del personale;
   d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
   e) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi, e per la qualità della prestazione individuale;
   f) andamento a consuntivo del ricorso al lavoro interinale;
   g) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
   h) attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva.
5. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni provvedono a una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

6. Non è oggetto di riservatezza l'informazione alle organizzazioni sindacali sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

Art. 38 - Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'articolo 40, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua sui criteri generali nelle seguenti materie:
   a) articolazione dell'orario;
   b) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;

c) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
d) modalità e cadenze delle verifiche ai fini del passaggio dei ricercatori e tecnologi dalla posizione stipendiale in godimento a quella immediatamente successiva.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, la mobilità, i benefici assistenziali, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, entro il termine di 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che le amministrazioni sono tenute a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti, per quanto di competenza, ai comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle disposizioni vigenti. La composizione degli organismi previsti nel presente comma, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

Art. 39 – Consultazione

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative o norme contrattuali.In tali casi, senza particolari formalità, l'Ente acquisisce il parere dei soggetti sindacali di cui all'articolo 40.

2. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.

3. La consultazione si svolge altresì sulle seguenti materie:
   a) contenuto e motivi di ciascun contratto di fornitura di lavoro interinale;
   b) programmazione triennale del fabbisogno di personale, fabbisogni quantitativi e/o qualitativi derivanti dalla costituzione di nuove strutture e relativi fabbisogni formativi.

Art. 40 - Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita per gli Enti:
    a) a livello nazionale: dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato;
    b) a livello locale: dal titolare del potere di rappresentanza dell'Ente nell'ambito della sede locale, eventualmente assistito da una rappresentanza dei responsabili degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
    a) a livello nazionale: dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente contratto;
    b) a livello locale:
        b1) dalle R.S.U.;
        b2) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.).

Art. 41 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
    a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
    b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'articolo 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'articolo 10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'articolo 10, comma 1, del medesimo accordo.

Art. 42 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali ne procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

Art. 43 - Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del D. Lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

3. Con analoga modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti integrativi. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 35 del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 44 - Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno la facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta,, per la riscossione di quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Ente a cura dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando contestualmente la relativa comunicazione all'Ente di appartenenza ed all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dai singoli Enti sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Ente.

5. Gli Enti sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

Art. 45 – Pari opportunità

1. Sono confermati i comitati per le pari opportunità già insediati presso le amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti.
2. Nei casi in cui detti comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa.

4. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 3 sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con le OO.SS. rappresentative, secondo le procedure individuate dal presente contratto.

5. Le amministrazioni garantiscono gli strumenti per il funzionamento dei comitati, mettendo immediatamente a loro disposizione idonei locali per la loro attività.

Art. 46 - Rappresentante per la sicurezza

1. Le procedure di cui agli artt. 37 e 39 si applicano alle informazioni al rappresentante per la sicurezza e alle consultazioni dello stesso previste dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 47 - Indennità di rischio da radiazioni

1. L'indennità di rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 26 del DPR 171/1991, nel rispetto e in correlazione con le disposizioni e le classificazioni introdotte dal D. Lgs. 230/95 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 47 bis - Trattamento giuridico economico dei dipendenti in particolari situazioni di stato

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all’art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione individuale mensile, costituita dalla retribuzione tabellare mensile, dagli eventuali incrementi economici derivanti dalla progressione economica, dalla indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, nonché dal trattamento economico accessorio fisso e ricorrente e con carattere di generalità.

2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione di livello nel profilo, di profilo e di quella economica.

3. Nei casi in cui disposizioni vigenti prevedano il collocamento in aspettativa, retribuita o non retribuita, per lo svolgimento di funzioni e compiti diversi da quelli di titolarità, l’accertamento di cui all’art. 4, comma 6, del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio), è effettuato ove l’aspettativa sia utile ai fini dell’anzianità di servizio in base alle disposizioni applicate, con le modalità definite dal comma 7 del medesimo art. 4; l’accertamento è effettuato per l’aspettativa retribuita alla scadenza dei periodi utili alla maturazione delle posizioni stipendiali e per quella non retribuita al termine e tenuto conto dell’intera durata dell’aspettativa stessa.

4. La verifica di cui agli articoli 53 e 54 nei confronti dei dipendenti che fruiscano di distacchi o aspettative previste da disposizioni vigenti è effettuata dal legale rappresentante dell'ente, tenuto conto anche degli elementi informativi forniti dall'organo responsabile della struttura presso cui il dipendente presta l'attività stessa.

PARTE SECONDA

SEZIONE I
Personale dal IV al IX livello

CAPO I

Art. 48 – Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali e può essere articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16 e 17 del D. Lgs. n. 165/2001.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
   a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione della prestazione lavorativa; i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;
   b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alla 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo, con particolare riguardo alle tipologie di orario da adottare per lo svolgimento delle attività fuori sede, e in caso di temporanea chiusura di strutture;
   c) orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di inizio o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
   d) particolari forme di flessibilità purché compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico. In casi particolari modalità sostitutive sono definite dai singoli Enti, in relazione alle esigenze delle strutture interessate, previa informazione alle OO.SS. rappresentative di cui all'art. 40, comma 2, lettera a), con riguardo all'intero Ente e ai soggetti di cui alla lettera b) dello stesso comma 2 per le articolazioni locali.

5. Al personale adibito a regimi d' orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario a 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, nel quadro degli obiettivi di efficienza ed efficacia dei servizi, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento. Le parti verificheranno e converranno sulle modalità di applicazione a tutto il personale del comparto delle modifiche legislative che dovessero intervenire in materia.

ART. 49 - Conto ore individuale

1. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, le ore di lavoro straordinario autorizzate secondo gli ordinamenti degli enti possono essere accantonate in un conto ore individuale per essere fruite a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti giornate lavorative o frazioni di esse, tenuto conto delle esigenze lavorative.

2. Al 31 dicembre di ciascun anno i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo.

3. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite.

4. Ulteriori criteri generali per la fruizione dei riposi compensativi possono essere oggetto di contrattazione integrativa.

Art. 50 - Permessi brevi

1. Il dipendente che ne faccia richiesta può fruire, previa autorizzazione, del permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile della struttura l'adozione delle misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata, salva l'applicazione dell'art 49.

Art. 51 - Formazione professionale

1. Le parti riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane è fattore essenziale per la crescita qualitativa e quantitativa dei risultati dell'attività di ricerca pubblica.

2. Conseguentemente le parti individuano nella formazione:
   a) uno strumento indispensabile di aggiornamento e crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione;
   b) uno strumento indispensabile per promuovere lo sviluppo del sistema della ricerca, i processi di mobilità, un atteggiamento propositivo nei confronti dell'innovazione tecnologica e del cambiamento nelle tecniche e strumenti gestionali.

3. Gli Enti, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, promuovono e favoriscono la formazione continua, l'aggiornamento e l'addestramento del personale in servizio o di nuova assunzione, attraverso corsi di contenuto generale ovvero mirati su specifiche materie che tengano conto anche dell'evoluzione prevista delle competenze e dell'esigenza di non correlarli unicamente al profilo e livello di appartenenza.

4. Ai fini di cui al comma 3 le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascun Ente, ad almeno 1% del monte retributivo. I fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, restano vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari.

5. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante l'attivazione di corsi teorico-pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dagli stessi Enti.

6. Le iniziative di formazione possono essere organizzate da ogni singolo Ente o in comune tra più Enti con la ripartizione degli oneri relativi, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti negli Enti medesimi, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore.

Possono essere chiamati allo svolgimento dei corsi di formazione esperti italiani e stranieri. Nell'ambito delle attività di formazione può essere previsto l'invio di personale per stages presso istituzioni e industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

7. I programmi di formazione e di aggiornamento professionale sono definiti, in attuazione delle linee di indirizzo generale oggetto di contrattazione integrativa, dagli Enti che ne informano preventivamente le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 37.

8. Gli Enti individuano, in base alle esigenze tecniche, organizzative e scientifiche delle varie unità operative o di servizio, sulla base dei criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, i dipendenti che parteciperanno ai corsi, tenendo anche conto delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, all'art. 57, lett. c).

9. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro ed, in casi eccezionali, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.

10. Nell'ambito dei programmi di cui ai commi 3, 5 e 6 i dipendenti possono proporre, a titolo individuale o per gruppi, piani specifici di formazione che prevedano la partecipazione a corsi, e/o la permanenza presso altre strutture o industrie e/o lo svolgimento di studi a carattere formativo.

11. La formazione e l'aggiornamento del personale può avvenire sulla base di documentate iniziative, selezionate dallo stesso personale interessato, effettuate di norma fuori dell'orario di lavoro, e ove autorizzate dall'Ente, anche in orario di lavoro. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Ente è , in tale caso, subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

12. La partecipazione ad attività formative è riconosciuta utile ai fini dei processi di sviluppo della carriera del personale.

13. L'attività di docenza in corsi di formazione ed aggiornamento da parte dei dipendenti degli Enti, se svolta fuori dell'orario di lavoro è remunerata in via forfettaria, a gravare sulle risorse di cui al comma 4, con un compenso orario di L. 50.000 lorde. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 40 %; lo stesso compenso spetta in misura intera qualora venga recuperato l'orario di lavoro. Le misure di detti compensi possono essere modificate dagli Enti in relazione a specifiche complessità dei corsi impartiti, fino ad un tetto massimo di lire 120.000 .

CAPO II

Art. 52 – Mobilità tra profili a parità di livello

1. A domanda dell'interessato gli enti possono disporre l'assegnazione a profilo diverso, a parità di livello, dell'interessato stesso, - sempre che sia in possesso del titolo di studio e degli altri requisiti richiesti per l' assegnazione al nuovo profilo - qualora risulti, esclusivamente in base ad atti di ufficio di data certa, che abbia di fatto esercitato per non meno di un quinquennio attività che coincidano del tutto o in prevalenza con i contenuti professionali propri del profilo di destinazione ovvero che abbia acquisito la relativa professionalità attraverso appositi corsi di formazione certificati circa i percorsi formativi seguiti ed i contenuti di professionalità raggiunti. L'interessato non può richiedere l'applicazione del presente comma ove ne abbia fruito nel precedente quinquennio.

2. Ai fini dell'applicazione del precedente comma 1 si opera in deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 3, lettera b) del DPR n. 171/1991, nella parte in cui prevede l'accesso dall'esterno per il livello di base.

3. Nelle ipotesi di mobilità tra profili a parità di livello di cui al precedente comma 1, l'interessato conserva ad personam l'eventuale progressione economica acquisita ai sensi dell'art. 53, riassorbibile nelle eventuali ulteriori progressioni di livello.

Art. 53 – Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX

1. Sono previste progressioni economiche che si realizzano attraverso procedure selettive da attuare con cadenza biennale, destinate al personale appartenente ai seguenti profili e livelli:
   - IX ausiliario amministrazione
   - VIII ausiliario tecnico
   - VII operatore amministrazione
   - VI operatore tecnico
   - V collaboratore amministrazione
   - IV C.T.E.R.
   - IV funzionario amministrazione

2. Le progressioni economiche di cui al comma 1 si realizzano mediante l'attribuzione delle due successive posizioni economiche ciascuna delle quali conseguente a distinta procedura selettiva attuata secondo i criteri indicati nei seguenti commi. Ai fini della partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione delle posizioni economiche gli interessati debbono aver maturato una anzianità di servizio di almeno 5 anni nel livello di appartenenza o nella posizione economica inferiore.

3. Le procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche sono attuate sulla base dei criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa. Qualora questa non venga conclusa entro 60 giorni – prorogabili di ulteriori 30 giorni – dalla sottoscrizione del presente CCNL, si applicano i criteri generali di cui ai successivi commi 4, 5 e 6.

4. Le procedure selettive previste dal presente articolo sono attuate da apposite commissioni, costituite da ciascun Ente, le quali procederanno alla formazione delle graduatorie di cui al seguente comma.

5. Nella ipotesi di mancato accordo di cui al precedente comma 3, la graduazione, su base cento, è effettuata come segue:
   A. ausiliario di amministrazione e ausiliario tecnico:
      a) Anzianità di servizio: 60%
      b) Formazione: 10%
      c) Titoli: 10%
      d) Verifica dell'attività professionale svolta: 20%
   B. operatore di amministrazione e operatore tecnico:
      a) Anzianità di servizio: 50%
      b) Formazione: 10%
      c) Titoli: 10%
      d) Verifica dell'attività professionale svolta: 30%
   C. collaboratore di amministrazione, CTER e funzionario di amministrazione:
      a) Anzianità di servizio: 40%
      b) Formazione: 10%
      c) Titoli: 10%
      d) Verifica dell'attività professionale svolta: 40%

6. La verifica di cui alle lettere d) del precedente comma è effettuata dal soggetto competente in base all'assetto organizzativo dell'Ente in cui l'interessato presta la sua attività, tenuto conto anche di elementi informativi forniti dal responsabile delle strutture presso le quali eventualmente lo stesso interessato abbia prestato in precedenza servizio nell'ultimo triennio.
   La verifica è tempestivamente comunicata per iscritto all'interessato ed è effettuata in tempi coordinati con l'espletamento delle procedure di cui al presente articolo.
   I criteri generali di verifica sono oggetto di informazione alle OO.SS. legittimate. Tali criteri debbono essere predeterminati, trasparenti, debbono prevedere modalità di partecipazione al procedimento dell'interessato, nonché la possibilità, per lo stesso, di fornire osservazioni, integrazioni ed ulteriori elementi informativi. L'interessato può presentare reclamo avverso gli esiti della verifica comunicatagli ad un comitato appositamente costituito presso ciascun ente; i componenti di tale comitato sono designati sentite le OO.SS. legittimate. Il comitato formula il proprio parere obbligatorio entro 10 giorni dalla ricezione del reclamo dell'interessato.

7. Il finanziamento delle progressioni economiche di cui ai commi precedenti avverrà attraverso le risorse individuate nell'ambito delle disponibilità finanziarie previste dal CCNL per il biennio economico 2000-2001, in stretta correlazione con gli obiettivi di sostegno dei processi innovativi e di valorizzazione delle professionalità. L'attribuzione delle posizione economiche è disposta nei limiti delle disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente CCNL e dal contratto integrativo.

8. In prima applicazione, sono ammessi prioritariamente alle procedure selettive per l'attribuzione della prima posizione economica i dipendenti con un'anzianità di

servizio di almeno 10 anni nel livello di appartenenza, maturati alla data di sottoscrizione del presente CCNL; le suddette procedure selettive saranno effettuate con i criteri indicati ai commi 4, 5 e 6, senza tener conto, peraltro, dell'indicatore di cui alle lettere b) del comma 5, riparametrando la graduazione.
Le relative procedure selettive debbono essere attivate entro 2 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL. Gli effetti giuridici ed economici della progressione di cui al presente comma decorrono dal 31.12.2001.

Art. 54 – Progressione di livello nei profili

1. L'art. 13, comma 2, lettere *c), d), e), f), g), h), i), l),* del DPR n. 171/1991, che predetermina la percentuale di dotazione organica su più livelli per ciascuno dei profili ivi indicati, è abrogato. L'accesso a ciascun profilo e le progressioni di livello nell'ambito del profilo sono disposti sulla base della programmazione triennale di fabbisogno del personale di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997, previa consultazione delle OO.SS. di cui all'art. 40.

2. Fermo restando l'accesso dall'esterno per i livelli di base, le progressioni di livello nell'ambito del profilo avvengono tramite procedure selettive con le anzianità richieste dall'art. 13, comma 3, lettera *b),* del DPR n. 171/1991 e sono attuate con cadenza biennale, alternandole, di norma, con la procedura di cui al precedente articolo 53.

3. Nella prima applicazione del presente CCNL, a tali procedure sono ammessi prioritariamente i dipendenti attualmente inquadrati nel livello conseguito in base alla tabella di equiparazione di cui all'art. 14, comma 1, del DPR n. 171/1991, nonché al personale di cui al medesimo art. 14, comma 11. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 31.12.2001; le procedure selettive debbono essere attivate entro due mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL; per le finalità di cui al presente comma sono appositamente dedicate risorse complessivamente pari al 2% del monte salari anno 1999 del personale dei livelli IV-X, in relazione a corrispondenti stanziamenti previsti dalla legge finanziaria 2002, secondo la deliberazione del Consiglio dei Ministri del 24.5.2001.

4. Le procedure selettive sono attuate da apposite commissioni, costituite da ciascun Ente, le quali procederanno alla formazione delle graduatorie secondo quanto previsto dal seguente comma.

5. La graduazione, su base cento, è effettuata come segue:
   C. ausiliario di amministrazione e ausiliario tecnico:
      a) Anzianità di servizio: 45%
      b) Formazione: 15%
      c) Titoli: 20%
      d) Verifica dell'attività professionale svolta: 20%
   D. operatore di amministrazione e operatore tecnico:
      a) Anzianità di servizio: 35%

b) Formazione: 15%
c) Titoli: 20%
d) Verifica dell'attività professionale svolta: 30%

C. collaboratore di amministrazione, CTER e funzionario di amministrazione:
a)Anzianità di servizio: 25%
b)Formazione: 10%
c)Titoli: 20%
d)Verifica dell'attività professionale svolta: 45%

6. La verifica di cui alle lettere *d)* del precedente comma è effettuata dal soggetto competente in base all'assetto organizzativo dell'Ente in cui l'interessato presta la sua attività, tenuto conto anche di elementi informativi forniti dal responsabile delle strutture presso le quali eventualmente lo stesso interessato abbia prestato in precedenza servizio nell'ultimo triennio. La verifica è tempestivamente comunicata per iscritto all'interessato ed è effettuata in tempi coordinati con l'espletamento delle procedure di cui al presente articolo. I criteri generali di verifica sono oggetto di informazione alle OO.SS. legittimate. Tali criteri debbono essere predeterminati, trasparenti, debbono prevedere modalità di partecipazione al procedimento dell'interessato, nonché la possibilità, per lo stesso, di fornire osservazioni, integrazioni ed ulteriori elementi informativi. L'interessato può presentare reclamo avverso gli esiti della verifica comunicatagli ad un comitato appositamente costituito presso ciascun ente; i componenti di tale comitato sono designati sentite le OO.SS. legittimate. Il comitato formula il proprio parere obbligatorio entro 10 giorni dalla ricezione del reclamo dell'interessato.

7. Le parti nel corso della prossima tornata contrattuale verificheranno l'efficacia del sistema di progressione di cui al presente articolo, al fine di apportare modifiche e/o integrazioni.

Art. 55 – Accesso al IV livello

1. Per le specifiche esigenze funzionali di cui all'art. 13, comma 3, lettera *b)*, secondo capoverso del DPR n. 171/1991, la percentuale prevista per l'assunzione dall'esterno di collaboratore tecnico e funzionario di amministrazione - IV livello - è fissata per ciascuno dei profili interessati nella misura massima del 2% della rispettiva dotazione organica determinata in sede di programmazione del fabbisogno del personale.

Art. 56 – Accesso ai livelli di base

1. Nel rispetto dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, i posti disponibili nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale per l'accesso al livello di base di ciascun profilo del personale di cui alla presente sezione sono conferiti mediante concorsi pubblici nei quali il 40% della disponibilità complessiva è riservato al personale dipendente in possesso dei titolo di studio richiesto dal bando per l'accesso o appartenente a profilo per il quale è previsto il titolo di studio pari o immediatamente inferiore.

2. Negli Enti con un numero di dipendenti in servizio nei livelli dal IV al IX superiore a 200 unità, la percentuale di cui al precedente comma 1 è fissata al 25%.

Art. 57 – Soppressione X livello

1. Il personale in servizio nei livelli X di ausiliario tecnico e di ausiliario di amministrazione è inquadrato nel livello IX del profilo di appartenenza.

2. Il personale interessato è tenuto a partecipare ad appositi corsi di formazione organizzati dall'Ente, ferma restando la decorrenza giuridica ed economica dell'inquadramento di cui al comma precedente dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

3. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL l'accesso ai profili di ausiliario tecnico e di ausiliario di amministrazione avviene al IX livello.

4. Considerata la soppressione del X livello, in via eccezionale al personale inquadrato nel IX livello ai sensi dei commi 1 e 2 viene riconosciuta ai fini della partecipazione alle procedure selettive l'anzianità maturata nel X livello nella misura del 50%. Tale riconoscimento si estende al personale proveniente dal X livello e già inquadrato nel IX.

Art. 57 bis – Norme riferite a situazioni pregresse

1. L'indennità prevista dall'art. 15, comma 2, della legge n. 88/1989 continua ad essere a carico del bilancio degli Enti e può essere incrementata dagli Enti stessi nell'ambito della disponibilità delle risorse per il trattamento accessorio in rapporto ai contenuti lavorativi ed alle responsabilità riferiti all'attività svolta dal personale interessato. L'indennità predetta è utile ai fini del trattamento di quiescenza e di fine rapporto.

2. Ai dipendenti in possesso del profilo ad personam di cui all'art. 14, comma 11, del DPR n. 171/1991 è data la ulteriore possibilità di esercitare la facoltà prevista dallo stesso comma entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL; con l' inquadramento gli interessati conservano l'anzianità maturata. Relativamente alla disposizione contenuta nell'art. 14, comma 11, ultimo periodo, del DPR. N. 171/1991, i dipendenti che abbiano superato procedure concorsuali per il profilo di CTER sono inquadrati nel livello iniziale dello stesso profilo senza necessità di ulteriori procedure concorsuali, ove in possesso dei requisiti di accesso al profilo.

3. La tabella 3, allegata al DPR n. 171/1991, di equiparazione per il personale dei ruoli della ricerca e sperimentazione agraria è modificata come segue, allo scopo di realizzare una più adeguata correlazione tra i livelli di inquadramento ed i contenuti formativi e professionali propri della attività da svolgere:

all'inciso "VI collaboratore tecnico Enti di ricerca" va inserito, tra i profili preesistenti, " addetto a terminali evoluti".
Il predetto profilo è cancellato dal successivo inciso "VIII - operatore tecnico".

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, comma 14, del DPR n. 171/1991, la retribuzione dei direttori generali delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione di cui all'art. 7 del DPR n. 68/1986 non può comunque essere inferiore al valore più elevato della retribuzione complessiva effettivamente goduta dai dirigenti in servizio nel medesimo ente.

SEZIONE II
Ricercatori e Tecnologi

CAPO I

Art. 58 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel trimestre.

2. I ricercatori e tecnologi hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro. La presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all' orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente.

3. Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente.

4. I ricercatori e tecnologi possono impiegare fino a 160 ore annue aggiuntive rispetto all'orario di lavoro indicato al punto 1) in attività destinate ad arricchimento professionale quali ricerca libera utilizzando le strutture dell'Ente, attività di docenza, organizzazione di seminari e convegni, collaborazioni professionali, perizie giudiziarie per le quali l'autorizzazione da parte dell'Ente, ove richiesta, è sostituita dalla preventiva comunicazione all'Ente medesimo da parte dell'interessato.

5. Le ore di presenza in servizio in eccesso o in difetto rispetto all'orario di lavoro di cui al comma 1 al netto dei giorni di ferie goduti e delle assenze di cui agli artt. 17 e 18, al termine del periodo di riferimento vengono cumulate con quelle risultanti dei periodi precedenti. Il numero di ore in difetto non può essere superiore a 20. Le ore in difetto oltre le 20 vanno recuperate nel successivo periodo di riferimento, ferma restando la compensazione prevista per le altre ore in difetto dal primo periodo del presente articolo. Le eventuali ore in eccesso possono essere recuperate anche attraverso un massimo di 22 giorni di assenza compensativa all'anno.

6. E’ ammessa la presenza in servizio oltre l’orario di lavoro di cui al comma 1, senza che ciò comporti alcun diritto a recuperi o compensi salvo quanto previsto al comma 5.

7. Le parti si impegnano a costituire, dopo la sottoscrizione del presente CCNL, una apposita Commissione paritetica con il compito di esaminare la possibilità di introduzione in via sperimentale di ulteriori modalità di gestione dell’orario di lavoro di cui al comma 1.

Art. 59 – Ulteriori disposizioni in materia di ferie

1. Costituisce specifica responsabilità del ricercatore e tecnologo programmare e organizzare le proprie ferie in modo da garantire comunque l’assolvimento dei propri compiti e degli incarichi affidati alla sua responsabilità.

2. Il ricercatore o tecnologo, nell’ipotesi di temporanea chiusura per ferie della struttura di ricerca nella quale opera, qualora la sua attività possa proseguire presso altra struttura dell’Ente, comunica all’Ente stesso il proseguimento e la sede dell’attività.

Art. 60 - Diritti

1. Gli enti riconoscono, nel quadro della propria programmazione scientifica e tecnologia, dei compiti istituzionali e degli assetti organizzativi, l’autonomia di ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell’attività di ricerca, singolarmente o nell’ambito del gruppo all’uopo costituito.

2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.

3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell’ambito del gruppo all’uopo costituito, alla titolarità della ricerca o dei progetti proposti e, se approvati, al loro affidamento, salve diverse motivate esigenze di tipo organizzativo che, comunque, salvaguardino i diritti del proponente.

4. Gli Enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca; e assicurano che la gestione dei progetti medesimi avvenga da parte di coloro che li hanno predisposti, e che vengano messe regolarmente a disposizione le risorse previste dai progetti approvati e finanziati.

5. Gli Enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.

6. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, solitamente, provvedono gli enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'Ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'Ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica. In apposita sequenza contrattuale, da attivare entro il 31.12.2001, sarà aggiornata la disciplina della materia, in particolare per quanto riguarda gli aspetti economici.

Art. 61 - Formazione e aggiornamento

1. Le parti ravvisano nella formazione e aggiornamento, in qualità di docente o discente, un metodo permanente per assicurare gli strumenti e i supporti necessari alla attività professionale ed all'accrescimento delle competenze scientifiche e tecnologiche nei contesti di riferimento.

2. Le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascun Ente, alla misura del 2% del monte retributivo riferito a ricercatori e tecnologi, e comunque non inferiore all'1% del monte retributivo stesso. I fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, restano vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari.

3. Le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento sono oggetto di contrattazione integrativa.

4. Iniziative di formazione possono essere organizzate da ogni singolo Ente o in comune tra più Enti con la ripartizione degli oneri relativi, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti negli Enti medesimi, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati. Nell'ambito delle attività di formazione può essere previsto l'invio di ricercatori e tecnologi per stages presso istituzioni, strutture di ricerca, industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

5. Gli Enti concordano con i ricercatori e tecnologi interessati, sulla base delle proposte presentate dagli stessi, la partecipazione ad iniziative di aggiornamento e formazione professionale. I ricercatori e tecnologi che partecipano ai corsi di formazione concordati sono considerati in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento economico di missione. Per gli stages di cui al comma 3 può essere previsto un contributo alle spese di soggiorno a carico degli Enti.

6. Per iniziative non concordate può essere previsto un contributo a carico degli Enti, subordinato alla effettiva connessione dell'iniziativa stessa con gli obiettivi di ricerca dell'Ente.

7. Il ricercatore o tecnologo può partecipare, senza oneri per l'Ente, a iniziative di formazione e aggiornamento che siano in linea con le finalità indicate al comma 1, per un periodo massimo di 100 ore annuali.

8. L'attività di docenza in corsi di formazione ed aggiornamento svolta presso gli Enti del Comparto da parte di ricercatori e tecnologi degli Enti stessi, è remunerata in via forfettaria, a gravare sulle risorse di cui al comma 4, con un compenso orario di L. 100.000 lorde. La misura di detto compenso orario può essere incrementata dagli Enti, in relazione a specifiche complessità dei corsi, fino ad un massimo di lire 200.000.

9. Gli enti possono adottare iniziative di formazione per il personale neo assunto tenendo presenti le esperienze professionali già maturate dal medesimo personale in relazione alle funzioni da svolgere.

Art. 62 – Periodi sabbatici

1. Gli enti possono regolamentare la concessione a Ricercatori e Tecnologi di periodi sabbatici nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, allo scopo di acquisire la positiva ricaduta nei livelli qualitativi dell'attività di ricerca e progettazione degli enti stessi per effetto dell'arricchimento professionale derivante dal confronto con altre esperienze.

CAPO II

Art. 63 – Norme sull'accesso ai profili di ricercatori e tecnologi.

1. La rispettiva dotazione organica dei ricercatori e tecnologi è determinata da ciascun Ente in sede di programmazione triennale del fabbisogno di personale.

2. L'art. 13, comma 2, lett. b), primo e secondo periodo, del DPR n. 171/1991 è abrogato.

3. L'accesso al III livello di ricercatore e tecnologo è disciplinato dal D.Lgs. n. 19/1999, art. 11.

4. Gli enti attivano, a richiesta degli interessati, procedure di verifica e valutazione dell'attività almeno triennale svolta con contratto a tempo determinato da Ricercatori e Tecnologi in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL ai fini della qualificazione dell'attività in parola come attività di ricerca scientifica ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 19/1999.

Art. 64 - Opportunità di sviluppo professionale

1. Gli Enti che rilevino situazioni di anomala carenza di opportunità di sviluppo professionale, da accertare in base all'elemento oggettivo della permanenza diffusa superiore a 12 anni nei livelli III e II, debbono attivare, per l'accesso, rispettivamente, al II e I livello, tenuto conto delle risorse di cui al comma 5, nell'ambito della corrente programmazione triennale, per ciascun profilo e livello, procedure concorsuali distinte in quanto aperte:
   a) l'una a tutta la comunità scientifica;
   b) l'altra a ricercatori o tecnologi dell'Ente in possesso dei requisiti prescritti per il livello di accesso.

   I criteri per la individuazione delle situazioni di cui al precedente capoverso sono oggetto di concertazione per quanto concerne le correlazioni tra le situazioni stesse e le diverse aree scientifiche o i diversi settori tecnologici.

2. Alle procedure concorsuali di cui al precedente comma, lettera b), deve essere assicurata una consistenza di posti pari al 50% della disponibilità complessiva individuata.

3. Le procedure concorsuali di cui alla lettera b) del precedente comma sono bandite entro 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL per essere ultimate entro il 31.12.2002, con decorrenza economica e giuridica per i vincitori 31.12.2001.

4. I bandi di concorso di cui al comma 1, lettera b), prevederanno che ai fini della formazione della graduatoria, su base 100, verrà attribuito ai ricercatori e tecnologi che hanno superato le prove di esame un punteggio di valorizzazione della esperienza professionale acquisita rapportato alle fasce retributive di appartenenza, nella misura appresso indicata:
   I fascia stipendiale: punti 5
   II fascia stipendiale: punti 15
   III fascia stipendiale o superiore: punti 25
   Negli Enti i cui regolamenti non prevedano graduazione su base quantitativa nei concorsi per l'accesso ai profili e livelli di ricercatori e tecnologi, la Commissione di concorso stabilirà equivalenti criteri di valutazione della professionalità acquisita, dandone conto nei verbali dei giudizi, ferma restando la esplicita previsione nei bandi di concorso di detta valutazione.

5. Agli oneri conseguenti alle procedure concorsuali di cui al precedente comma 3 si fa fronte con risorse complessivamente pari al 2% del monte salari annuo 1999 dei ricercatori e tecnologi, in relazione a corrispondenti stanziamenti appositamente previsti dalla legge finanziaria 2002 (v. atto di indirizzo 11 maggio 2001), come da deliberazione del Consiglio dei Ministri del 24 maggio del 2001.

6. A seguito della applicazione della disposizione di cui al precedente comma, si darà corso in occasione della predisposizione dei programmi triennale a confronti con i soggetti sindacali indicati nell'art. 40, comma 2, lettera a), volti a verificare la persistenza eventuale rispetto a quella iniziale di anomale situazioni di diffusa permanenza nei livelli II e III, per la individuazione delle soluzioni concorsuali conseguenti, necessarie al superamento delle predette accertate anomale situazioni.

Art. 65 – Mobilità tra i profili di ricercatori e tecnologi

1. A domanda dell'interessato, gli Enti possono disporre l'assegnazione di tecnologi o di primi tecnologi a profili, rispettivamente, di ricercatore e primo ricercatore e viceversa da questi ultimi profili a quelli di tecnologo o di primo tecnologo.

2. L'assegnazione è disposta nei confronti del personale che ne faccia richiesta, con 5 anni di anzianità effettiva nel livello e profilo di appartenenza ed in possesso dei requisiti anche professionali propri del profilo e livello di destinazione.

3. Il possesso dei requisiti di cui al comma 2 è accertato da apposite commissioni costituite dall'Ente e composte da esperti del settore in relazione alle specificità professionali sulla base di criteri generali oggetto di informazione alle OO.SS. rappresentative.

SEZIONE III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 66 – Sequenza contrattuale

1. In apposita sequenza contrattuale da attuare entro il 31.12.2001, le parti disciplineranno le seguenti materie, non previste dal presente CCNL:
   - arbitrato e conciliazione;
   - TFR e fondi pensione;
   - mansioni superiori;
   - copertura assicurativa, fermo restando l'art. 73 del CCNL 5 marzo 1998;
   - brevetti.

Art. 67

1. Le parti convengono che al personale del CISAM in quanto inserito nel comparto degli enti di ricerca per effetto dell'accordo in data 23.12.1997 e successive modifiche ed integrazioni, stipulato a norma dell'art. 45 del D.Lgs. n. 29/1993 (ora art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001) che regola le procedure per la determinazione dei comparti, si applica il presente CCNL per il quadriennio normativo 1998-2001 e per i bienni economici 1998-1999 e 2000-2001.

2. In relazione a quanto sopra, per poter dare effettiva applicazione del presente CCNL al personale del CISAM, in sede di contrattazione collettiva integrativa da concludere entro 4 mesi dalla sottoscrizione definitiva dello stesso CCNL, saranno definite le necessarie tabelle di equiparazione tra i preesistenti profili ed i nuovi profili e livelli.

Art. 68 - Norma di salvaguardia

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL restano ferme, in quanto compatibili, le norme contenute nei CCNL del 7.10.1996 e 5.3.1998. Al termine della tornata contrattuale, anche relativa al II biennio economico, si redigerà un testo coordinato delle norme contrattuali vigenti.

2. Restano fermi gli artt. 74, 75 e 76 del CCNL del 05.03.1998 e gli articoli 51, 52 e 53 del CCNL del 07.10.1996.

PARTE TERZA

Trattamento Economico

SEZIONE I

Personale dal IV al X livello

ART. 69- Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 2 del CCNL stipulato in data 11 novembre 1996, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalle allegate Tabelle B1 e B2.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 70 - Effetti nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 69 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare.

ART. 71- Indennità di Ente

1. Le risorse derivanti dalla rivalutazione in base ai tassi di inflazione programmata del biennio delle componenti variabili della retribuzione quantificate in misura pari allo 0,52% della massa salariale 1997, confluiscono, a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere sull'anno 2000, nel Fondo per l'indennità di Ente previsto dall'art. 43, comma 2, lett. c) del CCNL 7 ottobre 1996.

2. A decorrere dal 31.12.1999 l'indennità di Ente di cui all'art. 7, comma 1, del CCNL 11 novembre 1996 è incrementata nelle misure annue lorde previste dall'allegata Tabella C.

3. L'indennità di Ente, atteso il suo carattere di stabilità, è considerata utile ai fini dell'indennità premio di fine servizio e del trattamento di fine rapporto.

SEZIONE II

Ricercatori e Tecnologi

ART. 72 - Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi dei Ricercatori e Tecnologi, come stabiliti dall'articolo 2, comma 2, del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio), sono incrementati per ciascun livello e raggruppamento di fasce stipendiali degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella E, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalle allegate Tabelle F1 e F2.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 73- Effetti nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 72 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella E ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi degli stipendi previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio.

Tabella A

AUMENTI TRATTAMENTO TABELLARE

(in lire per 13 mensilità)

Livello	*dal 1.11.98*	*dal 1.7.99*
Ispettore Generale r.e.	69.000	57.000
Direttore Divisione r.e.	64.000	53.000
Quarto livello	55.000	46.000
Quinto livello	50.000	42.000
Sesto livello	46.000	38.000
Settimo livello	42.000	35.000
Ottavo	40.000	33.000
Nono	38.000	31.000
Decimo	36.000	30.000

Tabella B1

STIPENDI TABELLARI

(in lire per 12 mensilità)

Livello	*dal 1.11.98*
Ispettore Generale r.e.	33.208.344
Direttore Divisione r.e.	30.177.744
Quarto livello	24.694.992
Quinto livello	21.363.000
Sesto livello	18.646.992
Settimo livello	16.143.000
Ottavo	14.592.996
Nono	13.326.996
Decimo	12.072.996

Tabella B2

STIPENDI TABELLARI

(in lire per 12 mensilità)

Livello	*dal 1.7.99*
Ispettore Generale r.e.	33.892.344
Direttore Divisione r.e.	30.813.744
Quarto livello	25.246.992
Quinto livello	21.867.000
Sesto livello	19.102.992
Settimo livello	16.563.000
Ottavo	14.988.996
Nono	13.698.996
Decimo	12.432.996

Tabella C

Incremento INDENNITA' DI ENTE

Livello	*Incrementi annui dal 31.12.99*
Ispettore Generale r.e.	366.000
Direttore Divisione r.e.	366.000
Quarto livello	314.000
Quinto livello	282.000
Sesto livello	241.000
Settimo livello	209.000
Ottavo	179.000
Nono	167.000
Decimo	146.000

gli incrementi non riassorbono gl evenutuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44, comma 3, del ccnl 1994-97.

Tabella D

Progressioni economiche per il personale dei livelli IV-X

(in lire annue per 13 mensilità)

Profili e livelli	*Posizione economica super I*	*Posizione economica super II*
Collaboratore TER IV	2.320.000	2.320.000
Funzionario Amministrativo IV	2.320.000	2.320.000
Collaboratore Amministrativo V	2.015.000	2.015.000
Operatore Tecnico VI	1.765.000	1.765.000
Operatore Amministrativo VII	1.535.000	1.535.000
Ausiliario Tecnico VIII	1.394.000	1.394.000
Ausiliario Amministrativo IX	1.277.000	1.277.000

Tabella E

AUMENTI TRATTAMENTO TABELLARE

(in lire per 13 mensilità)

Fascia stipendiale	*Dal 1.11.98*		
	I	*II*	*III*
I-II-III-IV	133.000	104.000	76.000
V-VI-VII	183.000	135.000	102.000

(in lire per 13 mensilità)

Fascia stipendiale	*Dal 1.7.99*		
	I	*II*	*III*
I-II-III-IV	110.000	87.000	63.000
V-VI-VII	152.000	112.000	85.000

Tabella F1

STIPENDI TABELLARI

(in lire per 12 mensilità)

Fascia stipendiale	*Dal 1.11.98*		
	I	*II*	*III*
da 0 a 4	59.807.000	43.257.000	31.356.000
da 5 a 8	68.334.000	49.471.000	35.770.000
da 9 a 12	77.181.000	55.785.000	40.257.000
da 13 a 16	85.981.000	62.064.000	44.707.000
da 17 a 22	97.895.000	70.526.000	50.761.000
da 23 a 30	110.001.000	79.268.000	56.988.000
da 31 in poi	125.687.000	90.457.000	64.954.000

Tabella F2

STIPENDI TABELLARI

(in lire per 12 mensilità)

Fascia stipendiale	*Dal 1.7.99*		
	I	*II*	*III*
da 0 a 4	61.127.000	44.301.000	32.112.000
da 5 a 8	69.654.000	50.515.000	36.526.000
da 9 a 12	78.501.000	56.829.000	41.013.000
da 13 a 16	87.301.000	63.108.000	45.463.000
da 17 a 22	99.719.000	71.870.000	51.781.000
da 23 a 30	111.825.000	80.612.000	58.008.000
da 31 in poi	127.511.000	91.801.000	65.974.000

Dichiarazione congiunta

Le parti concordano sull'opportunità di richiedere al Comitato di settore un atto di indirizzo per a concreta applicazione dell'art. 143, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 per quanto concerne la disciplina contrattuale dei dipendenti in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione con gli organi di vertice degli enti.

Dichiarazione congiunta

Le parti concordano sull'opportunità di trovare adeguato riconoscimento ai periodi di servizio prestato presso lo stesso ente in base a rapporti di lavoro a tempo determinato, al fine del raggiungimento dei requisiti di anzianità stabiliti per la partecipazione a concorsi per la progressione economica e/o di carriera.
Per gli stessi fini, analogo problema va risolto per i dipendenti che acquisiscono il livello superiore

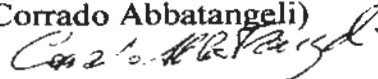
Dichiarazione a verbale

L'Aran segnala l'opportunità che gli Enti , anche allo scopo di disporre di più adeguati strumenti di competitività nel mercato del lavoro, possano riconoscere, fino ad un massimo di 8 anni, attività debitamente documentate di peculiare ed alta professionalità svolte alle dipendenze di Enti ed istituzioni di ricerca scientifica e tecnologica italiane o straniere. Auspica, pertanto, che nella prossima tornata contrattuale si configurino le condizioni per regolare positivamente questa materia.

U.S.I./RdB – RICERCA

Sindacato Nazionale Lavoratori della Ricerca affiliato alla Federazione Nazionale delle Rappresentanze Sindacali di Base
Segreteria Nazionale: Vicolo del Buon Consiglio,31 – 00184 Roma
Tel. e Fax:06/69.20.20.80 – 06.48.19.930

NOTA ALLEGATA AL CCNL ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998/2001 e PER I BIENNI ECONOMICI 1998/1999 e 2000/2001

USI/RdB-Ricerca è chiamata a sottoscrivere, in data odierna, dopo quattro anni e due mesi, un contratto, per il quadriennio 1998/2001: unico caso nella storia del pubblico impiego!
Si tratta di un contratto, ideato, elaborato e fortemente voluto dalle organizzazioni confederali (a tavoli separati, su richiesta delle stesse), **per ben due volte bocciato dalla Corte dei Conti con motivazioni mai comunicate dall'Aran a questa O.S.,** che, incredibilmente, si discosta dai contratti stipulati negli altri comparti, che sono stati caratterizzati da una radicale modifica degli ordinamenti basati sul sistema semplificato della classificazione del personale (macro aree) che ha permesso a tutti, oltre al recupero dell'inflazione programmata, un forte recupero salariale, con passaggi di livello e che, se esteso agli enti di ricerca, avrebbe permesso di rimediare alle tante ingiustizie e sotto inquadramenti creati dal DPR 171/91.
Questo contratto disattende, inoltre, le precise richieste di USI/RdB a favore del personale precario, sempre più presente negli enti di ricerca, consistenti nella necessità di obbligare gli enti stessi a programmare, con cadenza annuale o biennale, un piano di trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, anche con l'utilizzo della normativa di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 368/2001 che, invece, viene completamente ignorata. In compenso, il CCNL incrementa il fenomeno del precariato con l'introduzione, anche negli enti di ricerca, del *lavoro interinale*!
Gli aumenti stipendiali, poi, si riducono in un mero, tardivo recupero dell'inflazione programmata, che risulta essere inferiore di circa due punti rispetto a quella reale.
Inoltre, le procedure concorsuali previste dal CCNL, anche per ricercatori e tecnologi, interesseranno un limitato numero di dipendenti, avranno cadenza *una tantum*, con onere interamente a carico del contratto e non degli enti, e si svolgeranno con modalità contorte e pasticciate.
USI/RdB-Ricerca, pertanto, al solo scopo di assicurare a tutti i lavoratori del comparto una presenza vigile, a garanzia e tutela della trasparenza nella fase di applicazione di norme contrattuali a livello di contrattazione integrativa di ente, è costretta a sottoscrivere i CCNL per il quadriennio 1998/2001 in quanto, in caso contrario, per effetto dell'art. 40, comma 2, del CCNL stesso; verrebbe privata di qualsiasi rappresentatività all'interno degli enti, spegnendo, così, una voce d'informazione obiettiva e tempestiva.
Roma, 21 febbraio 2002

USI/RdB-Ricerca
(Corrado Abbatangeli)

ANPRI già UNIRI (ANPRI-EPR, CIDA-RICERCA)
Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca

tel. 06-4402950 fax 06-44245176 Via Morgagni 30E - 00161 ROMA
Email: anpri@anpri.it sito internet: http://www.anpri.it

Data: 21 02 2002 Prot. 1042

Oggetto: DICHIARAZIONE A VERBALE DEL CCNL COMPARTO RICERCA

L'ANPRI ribadisce di non condividere l'impianto complessivo del presente CCNL di comparto che, a seguito di accordi a livello intercompartimentale gia' contestati, determina per ricercatori e tecnologi un declassamento dall'area dirigenziale; l'ANPRI denuncia anche l'assenza, nella struttura contrattuale, della distinta disciplina per i ricercatori e tecnologi prevista dalla legge; l'ANPRI dichiara inoltre di non condividere molti degli istituti contrattuali sui quali ha gia' espresso notevoli riserve nel corso delle trattative, non firmando percio' ne' la pre-intesa del luglio 2001 ne' l'ipotesi di accordo dell'ottobre 2001; tali riserve riguardano in particolare :

- i doveri del dipendente e le norme discplinari (art. 26 e seguenti), che sono improntati anche per ricercatori e tecnologi ad una visione esecutiva e subordinata del dipendente, decisamente non corrispondente alle caratteristiche professionali di autonomia e responsabilita' che hanno e devono avere i ricercatori e tecnologi;
- le relazioni sindacali, che non prevedono alcuna distinta disciplina per ricercatori e tecnologi nella concertazione e nelle trattative integrative;
- l'istituto del lavoro interinale, che essendo previsto in modo indifferenziato e' quindi applicabile anche all'assunzione di ricercatori e tecnologi; riteniamo cio' incompatibile con le caratteristiche e il ruolo che devono avere queste due figure professionali;
- le "opportunita' di sviluppo professionale" (art. 64), che prevedono un meccanismo di dubbia efficacia per rispondere alle giuste e sentite esigenze dei ricercatori e tecnologi di III e II livello che non abbiano avuto possibilita' di carriera per carenza di concorsi al II e I livello nel proprio ente, ma che stabiliscono anche l'inaccettabile principio che la definizione del piano dei concorsi, delicatissima questione che investe importanti aspetti non solo di carriera ma anche di organizzazione dell'attivita' scientifica, sia "oggetto di concertazione" con le OO.SS.;
- il nuovo trattamento economico che, cosi' ridefinito, mantiene un forte divario tra ricercatori e tecnologi degli enti di ricerca e i corrispondenti ricercatori e docenti universitari e appiattisce ulteriormente le curve retributive dei livelli;
- la mancata risoluzione, in caso di assunzione a tempo indeterminato, del riconoscimento dell'anzianita' di ricerca o tecnologica svolta presso enti di ricerca, a tempo determinato o in altri profili, questione recentemente aggravatasi con l'immissione in ruolo di ricercatori con alte anzianita' pregresse.

Stante la vigente normativa capestro che esclude le organizzazioni che non sottoscrivano il CCNL dall'esercizio dei diritti sindacali nelle fasi di sua attuazione e in particolare nella contrattazione integrativa, la sottoscrizione del presente CCNL da parte dell'ANPRI e' motivata esclusivamente dall'esigenza, irrinunciabile per un'organizzazione che ha compiti di rappresentanza e tutela di diritti sindacali, di consentire all'ANPRI stessa di esercitare come sempre la propria azione di tutela delle alte professionalita' da essa rappresentate.

Per il Segretario Generale Bruno Betro'

(il Vice Segretario Generale G. Steve)

CIDA

Si dichiara che l'UNIRI ha cambiato la propria denominazione in ANPRI e pertanto firma come UNIRI in attesa della certificazione da parte dell'ARAN per il biennio economico 2002-2003

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il secondo biennio economico 2000-2001.

A seguito del parere favorevole espresso dal Comitato di Settore in data 6 novembre 2001 sull'ipotesi di contratto relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, vista la nota n. 170/CL del 13 febbraio 2002 con la quale la Corte dei Conti ha deliberato di riferire al Parlamento, permanendo profili di problematicità sulla portata complessiva della predetta ipotesi di accordo, visto comunque l'invito formulato in data 19 febbraio 2002 dal Comitato di Settore a procedere alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro, il giorno 21 febbraio 2002, alle ore 12, ha avuto luogo l'incontro tra:

Per l'Aran,
nella persona del Presidente, avv. Guido Fantoni

Per le OO.SS: di categoria		**Per le Confederazioni**	
CGIL/Snur	firmato	CGIL	firmato
CISL Ricerca	firmato	CISL	firmato
UIL PA	firmato	UIL	firmato
Usi Rdb Ricerca	firmato	RDB	firmato
Uniri (Anpri/EPR-CIDA Ricerca)	firmato	CIDA	firmato

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico 2000 - 2001.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il biennio economico 2000 – 2001

SEZIONE I

Personale dal IV al X livello

ART. 1 - Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 69 del CCNL I biennio economico sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella G, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalle allegate Tabelle H1 e H2.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 2 - Effetti nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella G ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare.

ART. 3 - Indennità di valorizzazione professionale

1. A decorrere dal 31. 12. 2001 l'importo dell'indennità di valorizzazione professionale di cui all'art. 42 del CCNL del 7 ottobre 1996 è determinato nella misura di £ 250.000 lorde per dodici mensilità, senza effetti sulla tredicesima mensilità.

ART. 4 - Risorse per il trattamento accessorio

1. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio di cui all'art. 43 CCNL stipulato in data 7 ottobre 1996, ivi incluse le eventuali ulteriori risorse derivanti dall'applicazione delle vigenti disposizioni, sono incrementate a decorrere dal 1 gennaio 2001 dei seguenti ulteriori importi:
   a) 0,38% della massa salariale 1999 riferita al personale dei livelli IV-X derivante dalla rivalutazione in base ai tassi d'inflazione programmata del biennio delle componenti variabili della retribuzione;
   b) 3 % della massa salariale 1999 riferita al personale dei livelli IV-X (v. atto di indirizzo del 24. 4. 2001) quali ulteriori risorse finalizzate alla valorizzazione ed incentivazione professionali;
   c) - i risparmi della retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo di cui all'art. 5, comma 2, del presente CCNL, con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno; - i risparmi degli incrementi retributivi di cui all'art. 53 del presente ccnl, I biennio, in godimento del personale comunque cessato dal servizio. L'accantonamento avverrà con le stesse modalità previste per l'accantonamento della RIA del personale cessato;
   d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;
   e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti, della legge n. 662//1996 e successive modifiche e integrazioni;
   f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001;
   g) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale;
   h) le risorse che, a consuntivo, risultassero non interamente utilizzate, secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 3, I biennio economico.

2. Le eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero non interamente utilizzate come previsto dall'art. 53, I biennio economico, saranno destinate alle

progressioni per l'attribuzione della prima posizione economica ai dipendenti che abbiano maturato una anzianità effettiva di servizio di almeno 5 anni nel livello di appartenenza alla data del 31.12.1999.

3. Nei casi in cui gli Enti siano destinatari di provvedimenti di riordino, ovvero attivino nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato dal riordino o da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

4. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano anche per remunerare attività che, nell'ambito di obiettivi di interesse strategico per gli Enti, consentano di far fronte a situazioni di emergenza o di straordinaria necessità ovvero collegate a situazioni obiettivamente accertate e riferibili a condizioni territoriali di eccezionale gravosità.

ART. 5 - Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio

1. Sono confermate le risorse e le modalità di suddivisione delle stesse, già destinate agli istituti del trattamento economico accessorio in base a quanto stabilito dall'art. 43 del CCNL 7 ottobre 1996 e dall'art. 5 del CCNL 11 novembre 1996, salvo quanto espressamente stabilito nel presente articolo.

2. A decorrere dal 1.1.2001 il fondo di cui all'art. 43, comma 2, lett. c) del ccnl 7 ottobre 1996, comprensivo delle somme indicate all'art. 71 del CCNL I biennio economico, è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,52 % della massa salariale 1999. Dalla medesima decorrenza e a valere su tali risorse l'indennità di ente è incrementata nelle misure annue indicate nella tabella S.

2.bis. È disapplicato il comma 2 dell'art. 45 del CCNL 1994-1997.

3. A decorrere dal 1.1.2001 il fondo per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 43, comma 2, lett. e) del CCNL 7 ottobre 1996 è ulteriormente alimentato da tutti gli incrementi previsti dall'art. 4 con esclusione della quota di incremento di cui al comma 2.

4. Il fondo di cui al comma 3 è altresì destinato a finanziare gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica dei livelli professionali apicali di ciascun profilo secondo la disciplina dell'art. 53 entro il limite dello 0,5 % del monte salari 1999.

5. In sede di contrattazione integrativa le parti potranno stabilire un diverso valore del limite di risorse di cui al comma 4, anche al fine di integrare le disponibilità dei fondi di cui all’art. 43, comma 2, lettere b) c) e d).

6. Resta confermata la disciplina degli istituti del salario accessorio già stabiliti dal ccnl del 7 ottobre 1996.

SEZIONE II

Ricercatori e Tecnologi

ART. 6 - Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi dei ricercatori e tecnologi, come stabiliti dall'articolo 72, comma 2, del CCNL I biennio economico, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella I, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall’applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalle allegate Tabelle L1 e L2.

3. Sono confermate l’indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 7 - Effetti nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all’art. 6 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella I ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell’indennità premio di fine servizio, dell’indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall’art.2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio.

ART. 8 - Risorse ulteriori per la valorizzazione professionale

1. Gli Enti destinano, a decorrere dal 1.1.2001, un importo pari al 2,78 % della massa salariale 1999 riferita ai ricercatori e tecnologi (v. atto di indirizzo del 24 aprile 2001) quali ulteriori risorse finalizzate alla valorizzazione della specifica professionalità dei ricercatori e tecnologi.

2. Con la decorrenza stabilita al comma 1 ed a valere sulle corrispondenti risorse finanziarie è corrisposta una indennità professionale mensile nelle misure indicate nella allegata tabella N, corrisposta per tredici mensilità.

3. Le risorse di cui all'art. 64 del CCNL del I biennio economico, eventualmente non interamente utilizzate sono destinate dagli enti per incrementare l'indennità di cui al presente articolo con criteri di proporzionalità.

ART. 9 - Altri istituti del trattamento economico accessorio

1. Restano confermati nei limiti e con le modalità previste nei CCNL del 5 marzo 1998 i seguenti istituti del trattamento economico accessorio:
   a) indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo prevista dall'art. 8 del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio);
   b) indennità di direzione di struttura di particolare rilievo di cui all'art. 9 del ccnl 5 marzo 1998 (II biennio);
   c) indennità di responsabilità professionale di cui all'art. 10 del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio);
   d) indennità derivanti da specifiche disposizioni normative vigenti.

2. Concorrono a finanziare gli incrementi delle voci di cui al comma 1 le seguenti ulteriori risorse:
   a) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;
   b) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti, della legge n. 662//1996 e successive modifiche e integrazioni;
   c) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001;
   d) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale.

3. Nei casi in cui gli Enti siano destinatari di provvedimenti di riordino, ovvero attivino nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli Enti, nell'ambito

della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato dal riordino o da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

4. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano anche per remunerare attività che, nell'ambito di obiettivi di interesse strategico per gli Enti, consentano di far fronte a situazioni di emergenza o di straordinaria necessità ovvero collegate a situazioni obiettivamente accertate e riferibili a condizioni territoriali di eccezionale gravosità.

SEZIONE III

DISPOSIZIONI FINALI

Art.10 – Disapplicazioni

1. In apposita sequenza contrattuale da espletare entro il 31 maggio 2002 le parti disciplineranno le previsioni degli artt. 69, comma 1, e 71 del D.Lgvo 30 marzo 2001, n. 165.

Tabella G

AUMENTI TRATTAMENTO TABELLARE

(in lire per 13 mensilità)

Livello	*dal 1.7.00*	*dal 1.1.01*
Ispettore Generale r.e.	59.000	99.000
Direttore Divisione r.e.	55.000	92.000
Quarto livello	48.000	79.000
Quinto livello	43.000	72.000
Sesto livello	39.000	66.000
Settimo livello	36.000	60.000
Ottavo	34.000	57.000
Nono	32.000	54.000
Decimo	31.000	51.000

Tabella H1

STIPENDI TABELLARI

(in lire per 12 mensilità)

Livello	*dal 1.7.00*
Ispettore Generale r.e.	34.600.344
Direttore Divisione r.e.	31.473.744
Quarto livello	25.822.992
Quinto livello	22.383.000
Sesto livello	19.570.992
Settimo livello	16.995.000
Ottavo	15.396.996
Nono	14.082.996
Decimo	12.804.996

Tabella H2

STIPENDI TABELLARI

(in lire per 12 mensilità)

Livello	*dal 1.1.01*
Ispettore Generale r.e.	35.788.344
Direttore Divisione r.e.	32.577.744
Quarto livello	26.770.992
Quinto livello	23.247.000
Sesto livello	20.362.992
Settimo livello	17.715.000
Ottavo	16.080.996
Nono	14.730.996
Decimo	13.416.996

Tabella S

Incremento INDENNITA' DI ENTE

LIVELLI	*Incrementi annui dal 1.1.2001*
Ispettore Generale r.e.	*380.000*
Direttore Divisione r.e.	*380.000*
IV	*326.000*
V	*293.000*
VI	*250.000*
VII	*217.000*
VIII	*186.000*
IX	*174.000*
X	*152.000*

gli incrementi non riassorbono gl evenutuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44, comma 3, del ccnl 94-97

Tabella I

AUMENTI TRATTAMENTO TABELLARE

(in lire per 13 mensilità)

Fascia stipendiale	*Dal 1.7.00*		
	I	*II*	*III*
da 0 a 4	75.000	58.000	45.000
da 5 a 8	84.000	64.000	49.000
da 9 a 12	93.000	70.000	54.000
da 13 a 16	101.000	77.000	58.000
da 17 a 22	114.000	85.000	65.000
da 23 a 30	126.000	94.000	71.000
da 31 in poi	142.000	105.000	79.000

Fascia stipendiale	*Dal 1.1.01*		
	I	*II*	*III*
da 0 a 4	127.000	97.000	76.000
da 5 a 8	141.000	108.000	83.000
da 9 a 12	156.000	118.000	91.000
da 13 a 16	171.000	129.000	98.000
da 17 a 22	192.000	144.000	109.000
da 23 a 30	212.000	158.000	119.000
da 31 in poi	238.000	177.000	133.000

Tabella L1

STIPENDI TABELLARI

(in lire per 12 mensilità)

Fascia stipendiale	*Dal 1.7.00*		
	I	*II*	*III*
da 0 a 4	62.027.000	44.997.000	32.652.000
da 5 a 8	70.662.000	51.283.000	37.114.000
da 9 a 12	79.617.000	57.669.000	41.661.000
da 13 a 16	88.513.000	64.032.000	46.159.000
da 17 a 22	101.087.000	72.890.000	52.561.000
da 23 a 30	113.337.000	81.740.000	58.860.000
da 31 in poi	129.215.000	93.061.000	66.922.000

Tabella L2

STIPENDI TABELLARI

(in lire per 12 mensilità)

Fascia stipendiale	*Dal 1.1.01*		
	I	*II*	*III*
da 0 a 4	63.551.000	46.161.000	33.564.000
da 5 a 8	72.354.000	52.579.000	38.110.000
da 9 a 12	81.489.000	59.085.000	42.753.000
da 13 a 16	90.565.000	65.580.000	47.335.000
da 17 a 22	103.391.000	74.618.000	53.869.000
da 23 a 30	115.881.000	83.636.000	60.288.000
da 31 in poi	132.071.000	95.185.000	68.518.000

Tabella N

INDENNITA' VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

(in lire per13 mensilità)

	Dal 1.1.01	
I	*II*	*III*
231.000	192.000	165.000

02A02561

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(5651347/1) Roma, 2002 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.